ВМЕСТО РЕФОРМЫ – РАЗВИТИЕ: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА ХМАО – ЮГРЫ В 2010–2015 ГОДАХ

Кодинцев А. Я.

доктор юридических наук, кандидат исторических наук, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления, Сургутский государственный университет (Россия), 628403, г. Сургут, пр-кт Ленина 1, Balsak1@yandex.ru

УДК 342.9.07(571.122)
ББК 67.401.02(2Рос-6Хан)

Аннотация. В статье выделяются основные этапы развития государственной гражданской службы в Ханты-Мансийском округе – Югре. Проанализированы основные акты постреформенного периода (программы, концепции и нормативно-правовые акты). Выделяются основные особенности и недостатки программных документов. Выделены особенности развития государственной гражданской службы в 2010-е годы в Ханты-мансийском округе – Югре. В ходе реорганизации были составлены должностные регламенты, создан кадровый резерв и т.д.

Цель. На основе анализа программ реформ государственной гражданской службы ХМАО – Югры сформулировать особенности развития службы в ХМАО – Югре.

Методы. В работе применяется проблемно-хронологический метод.

Результаты. В ходе реорганизации были составлены должностные регламенты, создан кадровый резерв и т.д. В целом округ стал отставать от многих регионов России по темпам реформы госслужбы.

Научная новизна. Впервые рассматривается динамика преобразований в ходе постреформенных изменений государственной гражданской службы субъекта РФ, на примере ХМАО – Югры. Выделяются особенности реформы в ХМАО в сравнении с другими субъектами Уральского федерального округа.

Ключевые слова: должностные регламенты, дополнительное профессиональное образование, государственная гражданская служба субъекта РФ, профессиональные компетенции, дополнительное профессиональное образование, кадровый резерв, управление по результатам.

DEVELOPMENT INSTEAD OF REFORMS: KHMAO – UGRA STATE CIVIL SERVICE IN 2010–2015

Kodintsev A. Y.

Doctor of Law, Candidate of Historical Sciences, Head of State and Municipal Administration Department, Surgut State University (Russia), 1 Lenin pr., Surgut, 628403, Balsak1@yandex.ru

Purpose. To develop the specific features of the KhMAO – Ugra civil service development based on the analysis of the KhMAO-Ugra civil service reform programs.

Methods. The problem-chronological method is employed in the research.

Results. In the course of reorganization, official regulations have been developed, a candidate pool has been formed, etc. On the whole, the region was lagging behind many Russian regions in terms of civil service reform.

Scientific novelty. It is the first time the transformations dynamics has been considered in the course of post-reform civil service changes of a RF subject, exemplified by KhMAO – Ugra. The research identifies the specific features of the KhMAO reform as compared to other subjects of the Urals Federal District.

Key words: official regulations, additional professional training, state civil service of the RF subject, professional competences, candidate pool, performance management.

© Кодинцев А. Я., 2017

Кодинцев А. Я.

В статье «Реформа государственной гражданской службы в Ханты-Мансийском округе – Югре в 2003–2010 гг.» (вышедшей в журнале Вопросы управления. 2016. №2) была раскрыта специфика реформирования гражданской службы в промышленно-развитом регионе Севера России. В начале 2010-х годов в России терминология подразумевающая проведение реформы государственной службы исчезает из государственных актов и заменяется словом «развитие». Однако, характер этого развития таков, что фактически речь идет о продолжении реформы. Тем более что часть заявленных реформаторских задач на федеральном и окружном уровне не была достигнута. Часть исследователей негативно оценила результаты реформы государственной гражданской службы, как на федеральном, так и на региональном уровнях [1, 2, 3, 4].

Реформа государственной службы в Ханты-Мансийском автономном округе с разной степенью интенсивности продолжалась до 2010 года. В ходе реформы были введены реестры служащих, определены их функции, составлены должностные регламенты, определен статус государственного гражданского служащего, создан кадровый резерв и т.д. Округ опережал многие регионы России по темпам реформы госслужбы. Планы реформы были конкретные, ясные и определенные (в отличие от федеральных программ). Ситуация изменилась в 2010 году.

Управление по вопросам кадровой политики администрации ХМАО – Югры разработало проект новой региональной программы по развитию федеральной программы (Федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)»: введена по указу Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года №261). Однако в конце 2009-начале 2010 годов многие сотрудники управления покинули свои посты, а в марте 2010 года в отставку подал губернатор округа Н. А. Филиппенко. Новый губернатор Н. В. Комарова некоторое время входила в курс дела. Многие программные планы были временно «заморожены». Развитие государственной службы ХМАО – Югры ранее производившееся с опережением общероссийских показателей стало отставать от других регионов Урала. Наконец, 9 октября 2010 г. вышло постановление N 243-п Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011–2013 годы» (последнее по времени принятия в Уральском округе). О реформе уже речи не шло, только о развитии. Следовательно, по крайней мере, для ХМАО – Югры реформа закончилась, и далее могло продолжаться совершенствование. К тому времени Управление по вопросам кадровой политики вошло в состав Департамента внутренней политики ХМАО – Югры, который и стал государственным заказчиком программы. Финансирование программы (18 млн. рублей) соответствовало задачам, которые были сформулированы предельно неконкретно (углубить, повысить и пр.). Ожидаемые результаты, наоборот, были сформулированы точно. В том числе, предполагалось повысить долю государственных служащих с индивидуальными планами развития до 85%, массово ввести программы профессионального развития государственных гражданских служащих, увеличить доли должностей государственной гражданской службы, должностные регламенты по которым содержат показатели результативности до 60%, увеличить долю управленческих должностей, обеспеченных резервом управленческих кадров до 50% от общего количества управленческих должностей, увеличить количество должностей государственной гражданской службы, замещенных на основании конкурса на замещение вакантных должностей и из кадрового резерва, до 75%, увеличить доли управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров до 83% от общего количества замещенных должностей.

По мнению авторов программы, ряд целей предыдущих программ не было достигнуто. В том числе, не хватало должностных регламентов гражданских служащих, профессиональная деятельность государственных служащих слабо связана с качеством оказываемых государственным органом государственных услуг гражданам и организациям, не были введены эффективные механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне, открытость и информационная доступность деятельности государственных служащих оставалась на невысоком уровне. На самом деле не были решены и многие другие задачи предыдущих программ.

Было намечено несколько основных направлений в рамках программы: организационно-правовое обеспечение государственной гражданской службы и муниципальной службы в автономном округе; внедрение эффективных технологий и методов кадровой работы, в том числе направленных на стимулирование, мотивацию и оценку деятельности, упорядочение и конкретизацию полномочий служащих, ротация, проведение экспериментов по разработке и внедрению дифференцированных критериев оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, внедрение программного обеспечения с целью автоматизации кадрового

делопроизводства и ведения реестра государственных гражданских и муниципальных служащих; разработка и внедрение индивидуальных планов и программ профессионального развития; создание реестра наиболее коррупционно опасных сфер деятельности исполнительных органов государственной власти автономного округа, разработка методики организации проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, анализу эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов и прочее.

Программа включала множество различных мер. Например, мониторинг исполнения законодательства, разработка и внедрение дифференцированных критериев оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих автономного округа, модернизация методик кадровой работы, полный перевод государственной службы на электронный документооборот, массовое переобучение чиновников, создание реестра коррупционно опасных сфер и прочее [5].

Кадровый резерв был главной темой кадровых преобразований в округе в 2010–2011 гг. 27.12.2010 было принято постановление Губернатора ХМАО – Югры №247 утвердившее Положение «О кадровом резерве на государственной гражданской службе ХМАО – Югры». Формировались конкурсные комиссии, вводился 2–5 летний срок нахождения в кадровом резерве, вводится наставничество, составляется индивидуальный план развития чиновника и пр. 14 апреля 2010 года принято постановление Губернатора ХМАО – Югры №70 установившее Реестр должностей государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Этот важнейший документ заменил предыдущий реестр, установленный в 2005 году. Реестр существенно расширил перечень должностей замещаемых государственными служащими ХМАО.

По состоянию на январь 2014 года в Сводный резерв управленческих кадров были включены 535 человек. Обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки ежеквартально проходили около 30% резервистов. Активное и систематическое обучение резерва управленческих кадров, способствует повышению эффективности его использования. Так, в 2013 году из резерва управленческих кадров были назначены 70 человек, что превышает показатели 2011–2012 годов на 32%. Общая численность лиц, включенных в кадровые резервы органов государственной власти автономного округа, составляла 2235 человек. В 2013 году из кадровых резервов государственных органов и кадрового резерва автономного округа было произведено 308 назначений на вакантные должности гражданской службы.

В 2012–2013 годах был осуществлен комплекс мер по нормативно-правовому обеспечению антикоррупционной деятельности, совершенствованию государственного управления и установлению антикоррупционных механизмов, информационному обеспечению антикоррупционной деятельности и взаимодействию с институтами гражданского общества, кадровому и образовательному обеспечению [6].

Департамент внутренней политики ХМАО – Югры предпринял большие усилия по выполнению программных планов связанных с переобучением госслужащих. 07.11.2013 года вышло постановление Правительства ХМАО – Югры №476-п «О концепции развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих ХМАО – Югры» (на 2014–2016 гг.). В концепции констатировалось нарастание массовой переподготовки служащих с конца 2000-х годов. В то же время отмечалось, что только 5% служащих имеют высшее образование «ГМУ». Сама концепция целиком состояла из одних деклараций и неконкретных пожеланий. Финансирование не было предусмотрено и осуществлялось на основании отдельных актов [7].

23.01.2014 года принято постановление Губернатора ХМАО – Югры №8 «О Департаменте государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». Таким образом, был воссоздан и, получил расширенные полномочия основной орган по управлению государственной и муниципальной службой ХМАО – Югры. Функции Департамента обширные и они продолжают расширяться. В том числе, Департамент принимает нормативные правовые акты сфере деятельности Департамента, проводит мониторинг выполнения государственных заданий; осуществляет функции органа государственной власти автономного округа по вопросам государственной гражданской службы и кадровой политики; обеспечивает деятельность Совета по вопросам государственной и муниципальной службы при Губернаторе автономного округа, Комиссии при Губернаторе по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, Межведомственного Совета при Губернаторе по противодействию коррупции; обеспечивает координацию вопросов по формированию штатных расписаний исполнительных органов государственной власти округа; организует профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих; организует работу по формированию и использованию резерва управленческих кадров; обеспечивает осуществление на территории автономного округа в пределах своей компетенции

мероприятий по противодействию коррупции и прочие полномочия.

В отличие от предыдущих лет новый Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа жестко контролирует исполнение нормативно-правовых актов в сфере государственной службы. Так, например, регулярно проводятся тематические проверки по исполнению законодательства о государственной гражданской службе. Приказ директора И. А. Астапенко № 52 от 24.07.2014 года утвердил перечень тем в ходе проверок. В частности Департамент проверяет: соблюдение требований законодательства о государственной гражданской службе в части установления и соблюдения квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей; организацию работы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих округа в кадровый резерв; организацию работы по проверке достоверности представляемых гражданином персональных данных при поступлении на гражданскую службу; организацию работы по присвоению классных чинов гражданским служащим автономного округа; организацию проведения аттестаций и квалификационных экзаменов гражданских служащих; организацию деятельности конкурсных и аттестационных комиссий; применение механизмов стимулирования гражданских служащих округа к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне; организацию дополнительного профессионального образования гражданских служащих; организацию работы с кадровым резервом [8]. Департамент в момент создания включал: Управление государственной гражданской и муниципальной службы (отдел государственной гражданской службы и контроля, отдел муниципальной службы), отдел совершенствования мер по противодействию коррупции; отдел профессионального развития кадрового состава и резерва; отдел информационного сопровождения и мониторинга; административный отдел. Штаты Департамента были установлены в размере 34 единиц должностей государственной гражданской службы.

Аппарат полномочного представителя по УрФО продолжает пристально наблюдать за развитием государственной службы в ХМАО – Югре. После большой проверки проведенной в 2014 году Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики автономного округа активно устранял замечания. В том числе Департамент усовершенствовал должностные регламенты, изменил многие нормативно-правовые акты округа по государственной службе. В связи с отсутствием федеральных нормативных правовых актов, утверждающих порядок установления оплаты труда, на уровне автономного округа осуществляется разработка специфических показателей эффективности и результативности деятельности органов государственной власти автономного округа. В 2013 году разработан проект с использованием дифференцированных критериев для оценки эффективности и результативности деятельности служащих, начата его апробация. Критерии требуют корректировки с учетом их практического применения, а также нормативного закрепления. Указанный вопрос рассматривался на заседании Совета по вопросам государственной и муниципальной службы автономного округа при Губернаторе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 14 ноября 2014 года. По решению Совета апробацию указанных критериев планировалось завершить до 1 июля 2015 года [9].

17 октября 2014 года принято новое постановление Правительства ХМАО – Югры № 374-п, утвердившее очередную Программу «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в 2015–2020 годах». Исполнителем стал Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Задачи Департамента при реализации были сформулированы неконкретно, но фактически они раскрывались в перечне мероприятий программы. В том числе, предлагается расширить участие представителей высших учебных заведений, общественных организаций в оценочно-экзаменационных мероприятиях при проведении конкурсного отбора в резерв управленческих кадров; разработать программу адаптации начинающих гражданских служащих в течение первого года работы; организовать обучение и оценку лиц, включенных в резерв управленческих кадров; провести быстрое расширение дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих по приоритетным направлениям, в том числе по вопросам противодействия коррупции; профилактики терроризма, ксенофобии, противодействия дискриминации и экстремизму на этнической и конфессиональной основе, по вопросам работы с мигрантами и представителями этнических сообществ; организовать стажировки служащих Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в крупных предприятиях с учетом актуальных направлений деятельности органов власти; провести мониторинг и разработать методики и предложения по повышению эффективности в сфере профилактики коррупции в органах власти; совершенствование механизмов контроля деятельности государственных служащих со стороны институтов гражданского общества; разработать и внедрить модели профессиональных компетенций государственных гражданских

и муниципальных служащих и критериев комплексной оценки эффективности их деятельности; мониторить применение законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы; анализировать эффективности мер по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в исполнительных органах власти.

Часть из заявленных мер носила декларативный характер, а часть представляет повседневную работу Департамента. Кроме того в текст постановления попали упоминания о ЖКХ, о Российской Федерации (не только о ХМАО). То есть программа составлялась наспех. Целевые показатели (за 5 лет) включают: сохранение доли государственных гражданских служащих ХМАО – Югры, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от потребности, определенной программами органов государственной власти по профессиональному развитию государственных гражданских служащих, на уровне не менее 100%. Увеличить количество внедренных в практику обучения государственных гражданских служащих, муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, новых образовательных программ и технологий с 10% до 20%. Увеличить доли государственных гражданских служащих, в том числе участвующих в предоставлении государственных услуг, получивших положительную оценку результатов профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации, профессионального уровня при проведении квалификационного экзамена, для которых утверждены показатели эффективности деятельности, с 0 до 50%. Увеличить долю лиц, назначенных на должности из кадрового резерва, резерва управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, от общего количества назначений на вакантные должности с 51 до 65%. Снизить количество коррупционных проявлений (нарушений ограничений и запретов, требований к служебному поведению) на государственной гражданской и муниципальной службе с 250 до 200. На программу была выделена небывалая сумма – 605 млн. рублей. То есть программа имеет хорошее финансовое обеспечение. Основная сумма денег будет потрачена на массовое переобучение чиновников. В июле 2015 года постановление было дополнено положениями, по которым Департамент получил право разрабатывать предложения по оптимизации структуры Администрации ХМАО – Югры, контролировать штатное расписание ведомств округа. При таких полномочиях Департамент государственной гражданской службы и кадровой политики превращается в реальный орган власти, управляющий государственной службой автономного округа [9].

Политические перемены (смена губернатора), текучесть кадров, реорганизация кадровой службы (в 2010 и в 2014 годах) замедлили работу главного кадрового органа автономного округа. Развитие государственной службы округа стало отставать от развития аналогичных служб в Уральском регионе. Программы принимались с опозданием, по содержанию были сугубо декларативными, финансирование почти не выделялось. Тем не менее, кадровая служба округа закончила формирование резерва кадров для госслужбы, расширяла программу дополнительной подготовки чиновников, предпринимала меры в рамках кампании по борьбе с коррупцией. После создания Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики в 2014 году ситуация изменилась. Получив реальные полномочия и хорошее финансирование, Департамент разработал новую Программу развития государственной службы на 2015–2020 годы. Интенсивно проводится массовое переобучение госслужащих, предпринимаются меры по борьбе с коррупцией, принимается множество методик по повышению эффективности работы служащих и т.д. Фактически реформа продолжается и, возможно, закончится успешно, в той или иной мере.

Так или иначе, реформа утратила свои индивидуальные региональные черты, которыми она обладала в 2000-х годах. На наш взгляд, необходимо вернуться к отдельным концептуальным положениям, распространенным в округе в начале реформы. Скоро должны вступить в действие профессиональные стандарты государственного служащего РФ. Они предполагают расширенный набор требований к чиновникам. Требуется соответствие должности, оплата труда по результатам (этот пункт реформы игнорируется 10 лет). В последнее время набирает популярность идея о введении обязательного психологического тестирования и специального собеседования с лицами, проходящими конкурс или аттестацию. Такое психологическое сопровождение является обязательным условием для поступления на службу в большинстве развитых стран. Можно было бы организовать комплексную психолого-профессиональную оценку служащего. В настоящее время такие идеи встречают непонимание. Во многих случаях господствует формальный подход. Но будущее за новыми методами и технологиями управления.

Литература:

1. Борщевский Г. А. Реформирование государственной службы в Российском государстве с 1985 по 2013 гг.: дисс. ... канд. ист. наук. М., 2013.
2. Гришковец А. А. К вопросу о реформе государственной службы: организационно-правовые аспекты // Государство и право. 2012. №2. С. 32.
3. Осипова И. Н. Проблемы реформирования государственной службы в России: в поисках прагматичных

ответов // Вестник МГУ. Серия XXI. 2011. № 1. С. 89–99.

4. Слатинов В. Б. Трансформация института государственной гражданской службы в условиях политико-административных реформ в постсоветской России: дисс. ... д-ра полит. наук. Воронеж, 2011.
5. О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011–2015 годы»: Постановление Правительства ХМАО-Югры от 09 октября 2010 № 243-п [электронный ресурс]. URL: http://www.admhmao.ru/ wps/portal/hmao/dokumenty/targetp/doc/ (дата обращения 05.12.2015).
6. О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в 2015–2020 годах»: Постановление Правительства ХМАО-Югры от 17 октября 2014 года № 374-п-п. [электронный ресурс]. URL: http://www.admhmao.ru/wps/portal/hmao/dokumenty/gos_programma (дата обращения 05.12.2015).
7. О концепции развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих ХМАО-Югры: Постановление Правительства ХМАО-Югры от 07 ноября 2013 года № 476-п [электронный ресурс]. URL: http://www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/home/docs/zakonyhmao/document/postanovlenie/ (дата обращения 05.12.2015).
8. Об утверждении Перечня вопросов, подлежащих рассмотрению в период проведения тематических проверок, и графика проведения проверок по вопросам соблюдения законодательства о государственной гражданской службе в органах государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014–2016 годы: Приказ начальника Департамента государственной гражданской службы и кадровой политики от 24 июля 2014 № 52 [электронный ресурс]. URL: http://www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/home/docs/prikaz_dep/dokument/prikaz/ (дата обращения 05.12.2015).
9. Информация о мерах, принятых по результатам проверки хода реализации органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры требований указов президента …. в Уральском федеральном округе в октябре – ноябре 2014 года [электронный ресурс]. URL: http://www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/home/informacija-o-proverkakh/!ut/p/ (дата обращения 05.12.2015).

References:

1. Borschevsky G. A. Reforming of public service in the Russian state from 1985 to 2013. Candidate's Dissertation (Historical sciences). M. 2013.
2. Grishkovets A. A. To a question of reform of public service: organizational and legal aspects // State and right. 2012. № 2. P. 32.
3. Osipova I. N. Problems of reforming of public service in Russia: in search of pragmatic answers // the Bulletin of MSU. Series XXI. 2011. № 1. P. 89–99.
4. Slatinov V. B. Transformation of institute of the public civil service in the conditions of political and administrative reforms in Post-Soviet Russia. Doctor's Dissertation (Political sciences). Voronezh. 2011.
5. On the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra target program «The development of civil service, municipal service and managerial candidate pool in the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra in 2011–2015»: Resolution of the KhMAO-Ugra Government dated 09 October 2010 № 243-p. [e-resource]. URL: http://www.admhmao.ru/ wps/portal/hmao/dokumenty/targetp/doc/ (date of reference 05.12.2015).
6. On the state programs of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra «The development of civil service, municipal service and managerial candidate pool in the Khanty-Mansi Autonomous District – Yugra in 2015–2020»: Resolution of the KhMAO-Ugra Government dated 17 October 2014 № 374-pp. [e-resource]. URL: http://www.admhmao.ru/wps/portal/hmao/dokumenty/gos_programma (date of reference 05.12.2015).
7. On the concept of further development of KhMAO-Ugra civil servants professional training system: Resolution of the KhMAO-Ugra Government dated 11 July 2013 № 476-p. [e-resource]. URL: http://www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/home/docs/zakonyhmao/document/postanovlenie/ (date of reference 12.05.2015).
8. On approval of the List of issues to be considered during the thematic inspections and inspections schedule in terms of compliance with the legislation on civil service in public bodies of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra for 2014–2016: Order of the Head of Civil Service and HR Policy Department dated 24 July 2014 № 52. [e-resource]. URL: http://www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/home/docs/prikaz_dep/dokument/prika/ (date of reference: 05.12.2015).
9. Information on actions taken as a result of checking the progress of the presidential decrees requirements implementation by public authorities of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra.... in the Urals Federal District in October – November 2014. [e-resource]. URL: http:// www.depgs.admhmao.ru/wps/portal/gs/ home/ informacija-o-proverkakh/!ut/p/ (date of reference 12.05.2015).